



今年も引き続き、初任給を含む賃上げが盛んです。給与を上げる際は、残業代や賞与への影響はもとより、給与の逆転現象の有無、退職金の増加、また法定福利費を含めた人件費の総額など見えづらい部分への影響も洗い出した上で、入念なシミュレーションを行いましょう。
人事戦略研究所 増田 あかり

* 目 次 *

・人事ニュースの視点	P 1
・おススメ情報	P 2
・セミナー案内①	P 3
・セミナー案内②	P 4
・ブログ紹介	P 5
・注目のサービスのご案内	P 6

人事ニュースの視点

2025 年 初任給水準調査 ～プライム上場企業 197 社の速報集計～ 大学卒の初任給水準は 255,115 円、高卒 206,523 円

一般社団法人労務行政研究所が毎年行っている東証プライム上場企業を対象とした初任給調査の速報が、公表されています。東証プライム上場企業 1586 社のうち、回答のあった 197 社を対象に集計したものとなっています。これによりますと、2025 年の全産業で見た学歴別の初任給水準（※原則として時間外手当、通勤手当を除く諸手当込みの所定内賃金）は、大学院卒修士 275,327 円、大卒 255,115 円、短大卒 221,640 円、高校卒 206,523 円（初任給に差を設けず、一律設定をしている企業の平均）となりました。

24 年からの上昇率でみると、大学院卒修士 6.2%、大学卒（一律）6.3%、短大卒 7.0%、高校卒（一律）6.7%、となり、短大卒が最も高い上昇率です。また上昇額でみると、大学院卒修士が最も高く、16,066 円アップ、23 年と比較すると、大学院卒修士、大卒、短卒で約 3 万前後、高卒は約 2 万 5 千円の上げが行われたことになります。（2024 年は同企業における比較、2023 年は同企業の比較ではないため参考値）

【図表① 2025 年度決定初任給の水準および同一企業における上昇額、上昇率】

全産業	高校卒	短大卒	大卒	大学院卒修士
	事務・技術	事務	事務・技術	
社数(社)	104	99	140	171
25 年度初任給(円)	206,523	221,640	255,115	275,327
24 年度初任給(円)	193,616	207,156	239,889	257,261
上昇額(円)	12,907	14,484	15,226	16,066
上昇率(%)	6.7	7.0	6.3	6.2
(参考) 23 年度初任給(円)	181,565	193,800	226,078	244,790

一方、今回の速報では、2025 年度の初任給を前年度から「全学歴引き上げ」を行った企業が 83.2%となり、24 年度速報集計時の 86.8%から 3.6 ポイント低下。「全学歴据え置き」は 14.2%で、24 年度の 9.2%から

5.0 ポイント上昇しており、一部の企業では、二年連続の引き上げは実施しなかったと考えられます。

なお同調査によれば、初任給を大幅に引き上げた企業に、参考としてその理由を尋ねたところ、“採用力を強化するため”“世間相場を鑑みて”などのほか、“月例給与と賞与の比率を見直した”といった回答も複数あった、とのこと。いわゆる「賞与の給与化」により、月例給与の引き上げを実施している企業が一定数あることになります。

今回調査はプライム上場企業を対象にしていますが、同研究所によれば 8 月頃に、非上場企業も含めた調査結果を発表する予定とのこと。

資料出所：労務行政研究所 <速報> 2025 年度決定初任給の水準

<https://www.rosei.or.jp/data/labo/research/2025syoninkyuu.pdf>

お役立ち情報のまとめ

～最近発表または公開された役立つ人事関連情報です。～

■マイナビ「2026 年卒大学生就職意識調査」 2025/4/23

https://www.mynavi.jp/news/2025/04/post_48659.html

～学生の企業選択のポイントは「安定している会社」が 5 割を超え 7 年連続で最多～

■労務行政研究所「東証プライム上場企業 2025 年 夏季賞与・一時金の妥結水準調査 2025/5/8

<https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000089053.pdf>

～全産業 114 社ベースで 86 万 2928 円、対前年同期比 3.8%増、過去最高額を更新～

■帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査」 2025/05/19

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20250519-laborshortage202504/>

～正社員不足の企業は 51.4%、非正社員では 30.0%と高止まり～

おススメ
の情報



毎週金曜日 18:00 に配信中！！

人事戦略研究所主催の YOUTUBE チャンネル続々配信中です！

組織・人事領域におけるトップコンサルタント山口俊一が 30 年以上にわたって培ってきたノウハウを交えながら、組織・人事に関する様々なテーマについて解説しています。

【最新動画】

- ▶ 賞与に関する素朴な疑問！なぜ夏・冬の年 2 回？ etc.
- ▶ 賞与の一部を給与化・月給化するポイント！メリット・デメリット

【人気動画】

- ▶ 60 代前半の収入が激減する！高年齢者雇用継続給付のしくみ
- ▶ 家族手当・扶養手当はなくなる運命？企業には 3 つの選択肢
- ▶ 評価者・考課者側の意欲を高める具体的方法

こちらの QR コードからアクセスしてください >>>



■ 山口俊一のプロフィール

株式会社新経営サービス
代表取締役社長
人事コンサルタント歴 30 年超。鋭い
視点で人事問題を斬る！

会場開催型セミナー

**セミナー
無料ご招待
のご案内**

『人事戦略ニュース』送付先企業様については、弊社主催セミナー（有料分）に無料ご招待いたします。（1回につき2名様まで）
人事戦略研究所ホームページ（<https://jinji.jp/>）にあるセミナー申込みシートの貴社名の後に「無料招待」とご入力の上、送信いただいております。上記に記載していないセミナーについても原則対象となります。（弊社主催分に限りです。）

自社でもできる！ 中小企業のための人事制度つくり方Q & Aセミナー

年功的な給与はやめるべき？ 自社に合う評価方法は？ など、
34 個の質問に具体例を交えて解説します

- ✓ 社員に対してステップアップの道筋を示したいがどうすればよいのか？
- ✓ 社員の頑張りや貢献を評価したいが、どんな評価方法が自社に合っているのか？
- ✓ 納得感のある賃金制度を構築したいが、なにに留意すべきか？

シンプルな Q & A 形式かつ、中小企業における制度構築の事例も用いながら
人事制度の基本ノウハウを 3 時間で解説します。

- ・人事制度に関する基本を理解しておきたい
- ・理想論ではなく、実際に中小企業で使えるノウハウを知りたい
- ・他社の事例なども参考にしたい

という方はぜひご参加ください。



- 日 程 [大阪開催] 2025 年 7 月 11 日(金) 14:00～17:00 (受付開始 13:30)
[東京開催] 2025 年 7 月 15 日(火) 14:00～17:00 (受付開始 13:30)

- 講 師 長尾 拓実（弊社 人事戦略研究所 コンサルタント）

- 参加費用 おひとり様 3,000 円（税込）

※WEB お申込みはこちら ↓ ↓

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/14407/> →



[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/14408/> →



セミナー案内②

セミナー
無料ご招待

3時間で分かる！中小企業の評価・賃金制度設計のキホン

2026 年度こそ人事制度を導入・改定したい企業必見！

基本的な人事制度設計の進め方を、導入までの手順を含め丁寧にお伝えします

「2026 年度こそは人事制度を変えようと思っているが、何から手を付けたいかわからない…」
本セミナーはこのような企業を対象にしております。

- 日 程 [大阪開催] 2025 年 8 月 6 日(水) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
[東京開催] 2025 年 8 月 8 日(金) 13:30～16:30 (受付開始 13:00)
- 講 師 鈴江 遼 (弊社 人事戦略研究所 コンサルタント)
- 参加費用 おひとり様 3,000 円 (税込)

※WEB お申込みはこちら ↓ ↓

[大阪開催] <https://jinji.jp/seminar/14801/> →



[東京開催] <https://jinji.jp/seminar/14799/> →



WEBセミナー

オンライン **LIVE** セミナー

無料

※本セミナーでは zoom ウェビナーを使用します。
視聴者側のカメラ・音声機能はオフのため、お顔が映ることは
ございません。

中小企業で成功する！「最新 HR テック×人事制度」徹底活用セミナー

中小企業に最適な、最新の IT システムを活用した人事制度運用の進め方

HR テックに関する著作のある講師が、コンサルティング事例をベースとした HR テック活用方法の解説を中心に、システム開発事業者との提携を通じて得られたシステム選定ノウハウに至るまで、幅広く情報を提供します。

新たに HR テックの導入を検討中の企業様はもちろんのこと、既に HR テックを導入済みという企業様の課題解決にもお役に立ていただける内容です。

- 日 程 2025 年 8 月 20 日 (水) 13:30～16:30
- 講 師 森中謙介 (人事戦略研究所 シニアマネジャー)
町田耕一 (人事戦略研究所 コンサルタント)

- 参加費用 無 料

※WEB お申込みはこちら >> <https://jinji.jp/seminar/14764/> →



ブログ紹介

人事戦略研究所では、複数のサイトを運営し、人事制度関連情報や人事トレンド情報を発信しています。今回は、そのひとつである「人事戦略研究所」サイト (<https://jinji.jp/>) で発表した、コンサルタントのブログ記事の中から3つについて、その冒頭部分を紹介します。

※全文をお読みにになりたい方は、右記サイトの「ブログ」コーナーで閲覧できます。>>>



採用戦略とは？戦略の立て方やメリットを紹介



執筆者：大園 羅文

Ⅰ.採用戦略とは？

多くの中小企業は、「募集をしても応募が集まらない」「色々な採用手法を試すもうまいかない」「選考・内定辞退が多く発生している」「求める人材からの応募が少ない」といった悩みを抱えています。売り手市場の進行や採用施策の多様化・複雑化が進む現代において、中小企業が人材獲得競争を勝ち抜くためには、求人原稿の修正や面接方法の見直しなどのマイナーチェンジだけでなく、採用戦略の見直し・策定が必要となっています。採用戦略とは、自社の採用ターゲットの獲得に向けて、今後の採用課題と取り組み事項をもとに、いつ・誰が・何を・どのような手段で活動していくのかを具体化したものです。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

被評価者研修のススメ



執筆者：岸本 耕平

人事評価を適正に運用するためには、評価者のスキルアップが不可欠です。ただ、実際の運用では、

- ✓ 上司評価が本人評価にどうしても引っ張られてしまう
- ✓ 部下が立てる目標に問題があり、指導に手間がかかりすぎる
- ✓ フィードバック面談に臨む部下が反抗的で大変である …etc.

といった事象が発生し、評価者を困らせてしまいます。評価スキルが高い評価者でも、こういった問題に毎回対処するのは多大な負担です。

上記事象の発生要因は、被評価者の人事評価に対するリテラシーが低い点が挙げられます。もちろん、評価者が十分に指導できていない点もその一つですので、「評価者の仕事として、頑張って指導してください」と評価者に改善を一任するのも1つの考え方です。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

「職群別」人事制度で賃金競争力と定着率の向上を目指した事例



執筆者：増田 あかり

近頃は構造的な人手不足を背景に、中途採用市場の活況が続いています。職種によっては賃金相場が高騰し、既存の賃金水準では採用ができないという場合も多いようです。筆者の支援先からも、同様の理由で賃金制度の見直しに関する相談をよく伺います。

賃金水準を世間相場と合わせる手段として、例えば職種手当を設ける方法があります。これにより、特定職種に絞って賃金水準を引き上げることができます。

ただしこの方法では、昇給や賞与のあり方は既存制度と変わらないことに注意が必要です。もし既存制度の昇給・賞与の考え方が職種特性に合わない場合、入社後にモチベーションを下げしまい、早期の離職を招く懸念があります。

続きは、<https://jinji.jp/hrblog/>

注目のサービスのご案内

中堅・中小企業のための管理職研修プログラム



管理職研修.com

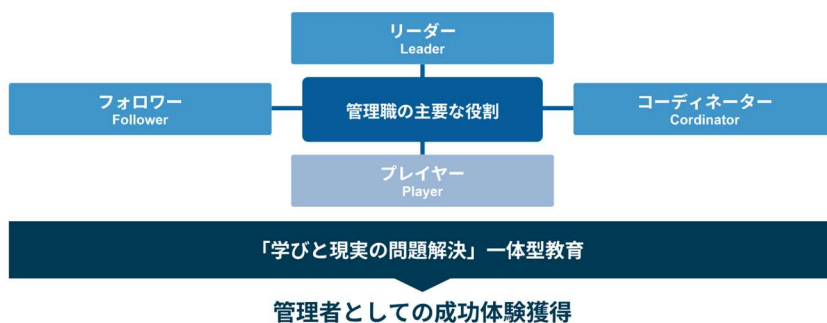
どんなに素晴らしい薬でも、体質に合わなければ効果は得られません。時には、副作用を引き起こします。研修プログラムにおいても同じことが言えます。時間・予算をかけて実施しても、体質・実態にそぐわない研修では期待する効果は得られません。

具体的に言えば、大手企業で採用されている研修プログラムを、われわれ中堅・中小企業が導入しても、「前提」である管理職の状況が違うので狙い通りの結果が出ません。弊社では、中堅・中小企業の実態、管理職の方々が置かれている状況や制約を押さえた研修プログラムを検討、実施します。

■「管理職研修」を成功に導くために

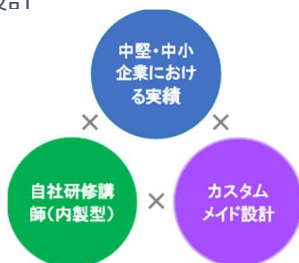
管理職研修を成功に導くためには、以下のようなポイントが重要となります。

- I. あるべき姿を明確に認識させることで問題意識を養う
- II. 学びと現実の問題解決を一体的に進めさせる ～アクション・ラーニング方式の研修実施～
- III. 自己効力感を養い、自走できる状態をつくる



■弊社「管理職研修」の特長

- I. 中堅・中小企業における実績
- II. 自社研修講師（内製型）
- III. カスタムメイド設計



■弊社「管理職研修」主要ラインナップ

研修名	研修概要
管理職パフォーマンス向上プログラム	1. 自社独自の「管理職」期待役割の策定へ理解促進 2. 自社管理職（課長層）に求められるマネジメント技術・見識学習 3. アクション・ラーニング（学びの実践プログラム） など
360度リーダーシップ研修	1. 多面（360度）評価アンケート実施：本人・上司・同僚・部下 2. マインドセット改善プログラム（前期研修） 3. 職場実践 4. リフレクション&アクション（後期研修） など
ジュニアボード・プログラム	1. 外部環境変化予測（先行管理事項の探索） 2. 歴史・現状分析（成長ドライバー：機能させるべき自社の強み） 3. 中長期ビジョンもしくは戦略（既存事業深化・新規事業探索）策定 4. 経営陣対話～検討事項の推進 など
チーム・マネジメント力強化プログラム	1. チームを「創る」リーダーとチームを「壊す」リーダーの違い 2. チーム・マネジメントに求められる要素とリーダーのスキル 3. チーム・マネジメント力強化計画の策定～PDCA推進検討 4. CAPミーティングの実施 など
結節点機能向上プログラム	1. 成功の循環モデル解説 2. インテグレーション・ワーク（上位者との未来・現状課題対話） 3. 自部門・自部署の課題言語化～全体共有～連携検討ワーク 4. 部下への方針浸透策検討 など

詳しくはホームページをご覧ください。

<https://kanri-syoku.com/>

こちらの QR コードからアクセスしてください →



人事戦略ニュースに関するお問い合わせは、
株式会社新経営サービス人事戦略研究所
（電話）075-343-0770（人事戦略ニュース担当）まで、お気軽にご連絡ください。